



### *V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur*

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



## **PONENCIA**

### **GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN LA UNIVERSIDAD**

**Manuel Luna**

En el tema de la gestión de recursos humanos quiero referirme en particular a la capacitación de recursos humanos en el área de la Investigación.

Al respecto me interesa plantear los siguientes cuatro ejes temáticos para el debate :

- 1- la capacitación del docente universitario para la tarea de investigación en cada área disciplinaria.
- 2- La incorporación de tareas propias de la investigación en la planificación de tareas de cada asignatura.
- 3- La incorporación de docentes y estudiantes en una suerte de “ carrera de investigadores” en la universidad.
- 4- La coordinación de los responsables de la gestión de investigación en diferentes niveles.

1- Se observa en las carreras denominadas “profesionales” en especial que la investigación no constituye un eje principal en la tarea del docente encargado. Prevalece su enfoque profesionalista o de “oficio”. Se transmite generalmente solo conocimientos teóricos de segunda mano (de autores prestigiosos) y reglamentaciones diversas que hacen a las tareas consuetudinarias de la profesión.

Esto sucede porque el personal docente –en general– no posee capacitación “ad hoc” para la tarea de generación de nuevos conocimientos en sus respectivas áreas.

Asimismo no forma parte de sus preocupaciones habituales esta capacitación y puesta en ejercicio en el aula.

Esto hace que la transmisión de conocimientos sea repetitiva, sin ninguna reflexión sobre las mismas ; ni tampoco su replanteo a la luz del avance del área científico con la que están involucrados los contenidos de la asignatura.



*V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur*

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



No existe en general interés por vincularse con las asignaturas y/o departamentos que podrían contar con alguna iniciativa para la enseñanza de la metodología de la investigación como ejemplo.

En suma si el docente universitario de carreras profesionales no muestra ningún interés en la generación de nuevos conocimientos (de primera mano), menos lo intentarán sus alumnos.

2- No observa en la gestión áulica en este tipo de carreras universitarias ninguna incorporación de actividades que conduzcan a una reflexión crítica que motive a la búsqueda de nuevos conocimientos o enfoques teóricos que enriquezcan su profesión. Generalmente no están previstas en sus planes de trabajo anuales de la asignatura. Es como imaginarnos que la investigación no forma parte de la actividad docente y la capacitación de los alumnos.

Enfrentar la teoría con la realidad del entorno y debatir mejores propuestas de soluciones a los mismos problemas profesionales debería ser el eje estimulante para una investigación en las carreras típicamente profesionales. Esto obligaría a un abordaje más profundo de carácter investigativo.

Citar abundante bibliografía en los programas que generalmente no se lee, ni se trabaja (o investiga) se convierte solo en una rutina; no en una actividad creativa a que siempre nos desafía el conocimiento humano.

3-No existen “escalafones” -por así denominarlos- de carrera organizada de auxiliares, jefes o responsables de investigación en el seno de cada universidad. Es decir un “espacio” para una investigación ordenada y voluntaria de docentes y alumnos ; lo cual permitiría un crecimiento gradual de ese investigador “potencial” que debería ser cada universitario.

Por otro lado el otorgamiento de becas, cargos, pasantías en esos espacios institucionales estimularía la incorporación permanente de docentes y estudiantes, contribuyéndose así a la formación regular de recursos humanos en el área de la investigación.



*V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur*

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



4-Evitar la proliferación de entes y niveles competentes en el área de la investigación en cada universidad, especialmente si están descoordinados y responden a intereses personales y no a objetivos y prioridades institucionales.

La existencia de las denominadas “SECYT” y de Institutos de Investigación diversos en cada universidad exige una estricta definición de roles y competencias; ya que generalmente se confunde “gestión” de la investigación con la realización misma de la investigación.

Por otro lado los diversos órganos de gobierno de las universidades incluyen personal no capacitados para legislar sobre investigación, lo cual entorpece y desnaturaliza más los objetivos de la investigación en cada universidad. Me refiero a la inclusión de no docentes y estudiantes que no tienen idoneidad sobre un área que desconocen, no solo en su propia epistemología sino también en sus estilos organizativos más eficientes.

Desde estos organismos se condicionan los presupuestos y otros estímulos como subsidios, para dedicarlos a otras áreas que responden a otros intereses particulares.

Como conclusión quiero destacar que la Universidad cobra realidad con la Investigación y la formación de recursos humanos en el área, de manera gradual, permanente e institucionalizada es una tarea insoslayable.